

SPRAWOZDANIE
Z DZIAŁALNOŚCI PEŁNOMOCNIKA
RZĄDU DO SPRAW RÓWNEGO
TRAKTOWANIA
ZA OKRES
OD 1 STYCZNIA DO 31 GRUDNIA 2023 R.

Warszawa, 2025

Spis treści

WSTĘP	3
1. RAMY PRAWNE DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNEGO TRAKTOWANIA -	4
1.1. Podstawa prawna działania, kompetencje i zadania Pełnomocnika	4
1.2. Konstytucyjne i międzynarodowe podstawy zasady równego traktowania i niedyskryminacji	6
2. RAPORT Z REALIZACJI KRAJOWEGO PROGRAMU DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNEGO TRAKTOWANIA	7
2.1. Uwagi ogólne o Krajowym Programie	7
2.2. Działania na szczeblu wojewódzkim	8
2.3. Działania wewnętrzne resortów	10
2.4. Działania na szczeblu centralnym	12
3. DZIAŁANIA NA SZCZEBLU MIĘDZYNARODOWYM	16
3.1 Przygotowywanie stanowisk w sprawach przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskim Trybunałem Praw Człowieka	16
3.2 Raport Europejskiej Komisji Przeciwko Rasizmowi I Nietolerancji (ECRI) dotyczący Polski	17
3.3. Dyrektywa 2023/970 ws. przejrzystości wynagrodzeń z 10 maja 2023 r.	20
3.4 Dyrektywa 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków	22
3.5 Wniosek dotyczący dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (tzw. dyrektywa horyzontalna)	23
3.6 Wnioski dotyczące tzw. dyrektyw o organach ds. równości	24
4. DZIAŁANIA NA RZECZ OBYWATELI I PRZEDSTAWICIELI GRUP MNIEJSZOŚCIOWYCH	25
4.1 Listy i prośby o interwencję od obywateli i obywaterek	25
4.2 Osoby z niepełnosprawnościami	26

4.2.1	Udział w Zespole do spraw opracowania propozycji rozwiązań normatywnych w zakresie zastąpienia instytucji ubezwłasnowolnienia modelem wspieranego podejmowania decyzji	26
4.3	Mniejszości narodowe, etniczne i społeczności postępujące się językami regionalnymi oraz mniejszości wyznaniowe	27
4.3.1.	Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w posiedzeniu Komisji Wspólnej Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych	27
4.3.2	Konferencja „O mniejszościach narodowych i etnicznych”	27
4.4	Dyskryminacja ze względu na płeć	28
4.4.1	Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w posiedzeniach Parlamentarnych Zespołów ds. Sytuacji Kobiet na Rynku Pracy oraz Sportu Kobiet	28
4.4.2	Realizacja projektu pt. „Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci”	28
4.5.	Inne działania	29
4.5.1.	Przygotowania do realizacji dwóch projektów w ramach Funduszu Europejskiego dla Rozwoju Społecznego.....	29
4.5.2.	Monitorowanie zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji w projektach finansowanych ze środków unijnych	29
4.5.3.	WYDARZENIA OBJĘTE PATRONATEM HONOROWYM PEŁNOMOCNIKA.....	32
4.5.4.	WYBRANE SPOTKANIA PEŁNOMOCNIKA DOTYCZĄCE TEMATYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA ...	32
5.	WYBRANE ORZECZENIA SĄDÓW MIĘDZYNARODOWYCH I WYBRANE PUBLIKACJE	34
5.1.	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej	34
	Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, C-356/21 z dnia 12 stycznia 2023 r.	34
5.2.	Europejski Trybunał Praw Człowieka	35
	Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Bojar p. Polsce, skarga nr 11148/18, 11 maja 2023 r	35
	Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Przybyszewska i inni przeciwko Polsce skarga nr 11454/17, 12 grudnia 2023 r.	35

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie M.L przeciwko Polsce, skarga nr 40119/21, 14 grudnia 2023 r.	36
---	----

5.3. Wybrane publikacje	36
Amnesty International Polska - Raport roczny 2023-2024 - Stan praw człowieka na świecie	36
Sprawozdanie z działalności Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka w roku 2023	37

WSTĘP

Sprawozdanie z działalności Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania stanowi wykonanie obowiązku określonego w art. 23 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2023 r. poz. 970), zwanej dalej „ustawą równościową”, dotyczącego opracowywania i przedstawiania Radzie Ministrów okresowej informacji na temat działalności Pełnomocnika.

Niniejsze sprawozdanie przedstawia najważniejsze działania i inicjatywy podjęte przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, zwanego dalej „Pełnomocnikiem”, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r.

Dnia 12 grudnia 2023 r. powołano Ministrę ds. Równości, która na mocy ustawy z dnia 15 maja 2024 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji rządowej (Dz.U. 2024 poz. 834), przejęła wszystkie kompetencje Pełnomocnika. Przepisy ustawy zakładają przeniesienie pracowników dotychczasowego Biura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, do nowopowstałego Departamentu ds. Równego Traktowania.

Niniejsze sprawozdanie jest więc składane przez Ministrę ds. Równości, ale dotyczy roku 2023, a zatem okresu działalności Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania. W miejscach, w których to zasadne, sprawozdanie uzupełniono o komentarze odnoszące się do późniejszych zmian i obecnej perspektywy Ministry (np. zmiana stanowiska wobec projektów aktów prawnych UE).

1. RAMY PRAWNE DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNEGO TRAKTOWANIA

1.1. Podstawa prawna działania, kompetencje i zadania Pełnomocnika

Przepisy ustawy równościowej określają obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na wskazane w niej cechy prawnie chronione oraz organy właściwe w zakresie realizacji zasady równego traktowania.

Stosownie do art. 21 ust. 2 ustawy równościowej w jej brzmieniu obowiązującym w 2023 r., a zatem sprzed nowelizacji na mocy ustawy z dnia 15 maja 2024 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji rządowej, do zadań Pełnomocnika należało w szczególności:

- opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie równego traktowania,
- przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych,
- podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczających skutki powstałe w wyniku naruszenia zasady równego traktowania,
- dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie równego traktowania oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją,
- monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania,
- promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania,
- współpraca z właściwymi organami administracji publicznej, partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania,
- współpraca z zagranicznymi i międzynarodowymi organizacjami i organami działającymi w zakresie równego traktowania.

Obowiązek wskazania organu lub organów do spraw promowania, analizowania, monitorowania oraz wspierania równego traktowania, jak również świadczących

niezależną pomoc ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg w sprawach związanych z naruszeniem zasady równego traktowania został określony w dyrektywach Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹, które polska ustawa równościowa wdraża.

Art. 18 ustawy równościowej w brzmieniu obowiązującym w 2023 r. stanowił, że wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierza się Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz Rzecznikowi Praw Obywatelskich, działającemu na podstawie ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2023 r., poz. 1058 t.j.).

Na mocy nowelizacji z dnia 15 maja 2024 r. zadania powierzone Pełnomocnikowi w ustawie równościowej przejęła Ministra ds. Równości. Dodatkowo, zakres zadań Ministry wyznacza także Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 18 grudnia 2023 r. (Dz.U. 2023 poz. 2719) wskazujące, że do zadań Ministry należy:

- realizowanie polityki rządu w zakresie problematyki równości, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na tożsamość płciową, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną;
- podejmowanie, wspieranie lub koordynowanie zadań związanych z przeciwdziałaniem naruszeniom równości;
- analiza potrzeb i przygotowanie propozycji kierunków działań z zakresu przeciwdziałania naruszeniom równości;
- monitorowanie dobrych praktyk oraz rozwiązań dotyczących problematyki równości;
- inicjowanie i prowadzenie dialogu społecznego w sprawach z zakresu przeciwdziałania naruszeniom równości;
- promowanie, upowszechnianie i propagowanie zasady równości;

¹ 1) dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23),

2) dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004, str. 37),

3) dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23),

4) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz. Urz. UE L 180 z 15.07.2010, str. 1).

— realizacja zadań związanych z przeciwdziałaniem przemocy domowej.

Obsługę merytoryczną, organizacyjno-prawną, techniczną i kancelaryjno-biurową w 2023 r. zapewniło Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania (BRT) w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

1.2. Konstytucyjne i międzynarodowe podstawy zasady równego traktowania i niedyskryminacji

Podstawowym aktem prawnym wprowadzającym zakaz dyskryminacji w Polsce jest Konstytucja Rzeczypospolitej (dalej: Konstytucja RP). Źródłem zasady równego traktowania i niedyskryminacji jest art. 30 Konstytucji RP. Potwierdza on godność człowieka jako przyrodzoną, niezbywalną cechę każdego człowieka, źródło wszelkich innych praw i wolności podmiotowych, a tym samym przyznaje jej status nienaruszalności i zobowiązuje wszystkie władze publiczne do jej poszanowania i ochrony.

Równość wobec prawa, ujęta w artykule 32 Konstytucji RP, stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zakazana jest dyskryminacja w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Zasada równości wobec prawa jest jednym z fundamentów demokratycznego porządku prawnego odnoszącego się zarówno do sfery stanowienia, jak i stosowania prawa. Zasada równości oznacza nakaz równego traktowania przez władze publiczne podobnych podmiotów w podobnych sytuacjach oraz nakaz uwzględniania zasady równości przy kształtowaniu obowiązującego prawa.

W artykule 33 Konstytucja RP wprowadza także zasadę równości płci, która oznacza równość praw kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Zasada równości nie oznacza jednak takich samych praw dla wszystkich we wszystkich okolicznościach – możliwe jest różnicowanie uprawnień, jeżeli sytuacja obywateli jest różna oraz wyrównywanie szans grup narażonych na dyskryminację.

Ramy prawne równego traktowania w Polsce wyznaczają też przepisy prawa międzynarodowego, przede wszystkim umów międzynarodowych (Konwencji), które Polska ratyfikowała, w tym Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r. oraz Konwencji ONZ (np. Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r). Kluczowe znaczenie ma także orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, wyznaczające standardy, które

muszą być uwzględniane przy interpretacji przepisów Konwencji (zob. postanowienie SN z 11 stycznia 1995 roku sygn. III ARN 75/95)

Zasada niedyskryminacji (tj. równego traktowania) jest także obecna zarówno w aktach prawa pierwotnego Unii Europejskiej (m.in. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej), jak i w aktach prawa wtórnego Unii Europejskiej (m.in. Dyrektywa Rady 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy).

2. RAPORT Z REALIZACJI KRAJOWEGO PROGRAMU DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNEGO TRAKTOWANIA

2.1. Uwagi ogólne o Krajowym Programie

Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030 został przyjęty uchwałą nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r. (M.P. 2022 poz. 640). Dokument ten ma wyznaczać cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania w perspektywie wieloletniej. Zakres działań przewidzianych w Krajowym Programie obejmuje w szczególności:

- podnoszenie świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania,
- przeciwdziałanie naruszeniom zasady równego traktowania,
- współpracę z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.

Cele i zadania zostały podzielone na następujące priorytety: polityka antidyskryminacyjna; praca i zabezpieczenia społeczne; edukacja; zdrowie; dostęp do dóbr i usług; budowanie świadomości; gromadzenie danych i badania; koordynacja.

Krajowy Program jest drugim programem okresowym opracowanym przez Pełnomocnika po dokonaniu ewaluacji poprzedniej edycji Programu, obejmującej lata 2013–2016.

Z obecnej perspektywy Ministry ds. Równości, Krajowy Program wymaga nowelizacji, tak aby w sposób pełniejszy i bardziej konkretny odpowiadał na potrzeby wszystkich

grup mniejszościowych w Polsce, a które w obecnym brzmieniu dokumentu zostały niemalże zupełnie pominięte. Aktualnie – a zatem także w 2023 r. będącym przedmiotem niniejszego sprawozdania – Krajowy Program wyznacza pozornie bardzo szeroki zakres zadań całej administracji rządowej. Jednak w bardzo wielu przypadkach zadania te stanowią obowiązki wynikające i tak z przepisów prawa lub pozostają na bardzo dużym poziomie ogólności uniemożliwiając weryfikację ich realizacji. Ponadto, Krajowy Program nie przewiduje żadnych dodatkowych środków finansowych na jego wdrożenie, zakładając przy każdym zadaniu, że organ za nie odpowiedzialny zrealizuje je w ramach posiadanych limitów wydatków.

Przedmiot i zakres tego sprawozdania wymagają jednak odniesienia się do realizacji Krajowego Programu w roku 2023. Mając na uwadze, że dokument wyznacza liczne zadania niemalże wszystkim organom administracji rządowej, poniższy raport został opracowany na podstawie informacji pozyskanych od właściwych resortów oraz Urzędów Wojewódzkich.

2.2. Działania na szczeblu wojewódzkim

Na szczeblu wojewódzkim za realizację Krajowego Programu oraz politykę antidyskryminacyjną odpowiedzialni są Pełnomocnicy lub Pełnomocniczki Wojewodów ds. Równego Traktowania. W 2023 r. Pełnomocnicy lub Pełnomocniczki działali w prawie wszystkich województwach (w 12, w 1 nie – brak informacji od 3). Funkcje te pełniły w wielu przypadkach osoby łączące je z innymi obowiązkami i funkcjami w ramach UW.

Zróżnicowany jest także zakres kompetencji Pełnomocników/czek, na co zwrócono uwagę w Krajowym Programie, który wyznacza zadanie sformułowania przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, przy współpracy z Pełnomocnikami/czkami wojewódzkimi, wytycznych i spójnej strategii działania na szczeblu lokalnym. W 2023 r. zadanie to nie zostało zrealizowane.

W żadnym z województw, które nadesłały odpowiedzi (13) nie przyjęto w 2023 r. lokalnej strategii na rzecz równego traktowania. W niektórych przypadkach elementy takiej strategii zostały uwzględnione w innych dokumentach, np. w ogólnej Strategii rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 r.

W ramach realizacji zadania monitorowania i promowania dobrych praktyk oraz rozwiązań prowadzących do przeciwdziałania dyskryminacji w urzędach wojewódzkich, w 8 urzędach przeprowadzono szkolenia dla pracowników i pracowniczek z zakresu

równego traktowania w zatrudnieniu oraz obsłudze interesantów. Poruszano tematy dostępności w instytucjach, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, komunikacji międzykulturowej, mowy nienawiści. W większości województw w szkoleniach brali udział liczni pracownicy i pracowniczki urzędów.

Krajowy Program szeroko odnosi się do obszaru zdrowia, zwłaszcza w kontekście działań mających na celu zwiększanie świadomości społecznej, w tym konkretnych grup (np. osób starszych), a w konsekwencji (jak założono) zmniejszania nierówności w dostępie do ochrony zdrowia. Urzędowi wojewódzkim postawiono w tym obszarze zadania związane z organizacją konferencji i spotkań, które to w większości przypadków były w 2023 r. realizowane. Przykładowo, Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie zorganizował konferencję „Współczesne wyzwania zdrowotne w pracy i w życiu”, w Lubelskim Urzędzie Wojewódzkim realizowano programy profilaktyczne, a w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim konferencję dotyczącą profilaktyki i leczenia HIV.

Dostępność usług publicznych to kolejny obszar, któremu w Krajowym Programie poświęcono wiele uwagi. W tym kontekście dokument odwołuje się do zobowiązań wynikających z Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych, a także ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się oraz do rządowego programu Dostępność Plus na lata 2018-2025. Informacje na temat stanu realizacji tych zobowiązań znajdują się też w ostatnim Raporcie o stanie zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami przez podmioty publiczne w Polsce z 2021 r. (kolejny zostanie przygotowany przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej do 31 marca 2025 r.).

Sam Krajowy Program również formułuje dla wszystkich urzędów wojewódzkich zadanie likwidacji barier poziomych i pionowych w przestrzeniach komunikacyjnych budynków oraz instalację środków technicznych zapewniających obsługę osób z niepełnosprawnościami. W prawie wszystkich województwach budynki urzędów zostały dostosowane do tych zasad, jednak 4 urzędy podnoszą też, że w 2023 r. był to trwający i rozłożony na lata proces zmian, utrudniony m.in. ze względu na zabytkowy charakter budynków.

Pod kątem dostępności usług cyfrowych, w 8 województwach materiały na stronie internetowej, Biuletynie Informacji Publicznej czy w mediach społecznościowych urzędów wojewódzkich są dostosowane dla osób z niepełnosprawnościami. Kilka urzędów zaraportowało też, że zadanie to zostało zrealizowane tylko częściowo i

jeszcze nie wszystkie treści i strony stały się dostępne. W większości województw (11 z 13, które udzieliły odpowiedzi) dostępne są też instrukcje wypełniania formularzy urzędowych oraz publikowane są informacje na stronie internetowej urzędu w językach obcych.

W obszarze sytuacji osób starszych i przeciwdziałania nierównemu traktowaniu ze względu na wiek, Krajowy Program odnosi się m.in. do celu aktywizacji seniorów i senierek w różnych obszarach, a także odpowiedniego zarządzania wiekiem pracowników i pracowniczek w urzędach, w związku z postępującym zmniejszaniem się liczby osób w wieku produkcyjnym. Politykę zarządzania wiekiem w urzędzie przyjęto w tylko w 1 województwie, a w 2 przypadkach wskazano, że jest ona częścią innych polityk dotyczących zatrudnienia. Część urzędów (5) przeprowadziła działania informacyjne skierowane do osób starszych, m.in. na temat możliwości ich udziału w życiu rodzinnym, społecznym, w tym w wolontariacie².

2.3. Działania wewnętrzne resortów

Krajowy Program zakłada, że realizację polityki ds. równego traktowania w poszczególnych ministerstwach powinni zapewniać powołani w nich Koordynatorzy lub Koordynatorki ds. Równego Traktowania. Wskazano przy tym na konieczność wzmocnienia i weryfikacji funkcjonowania siedzi koordynatorów/rek oraz, podobnie jak w przypadku współpracy z pełnomocnikami/czkami szczebla wojewódzkiego, na zasadność wymiany doświadczeń, stałej współpracy, szkoleń i pewnego stopnia standaryzacji kompetencji i zadań.

W 2023 r. Koordynatorzy lub Koordynatorki działali w 15 resortach (2 Ministerstwa nie udzieliły odpowiedzi w tym zakresie, w jednym – ówczesnym Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej – nie powołano Koordynatora ze względu na funkcjonujące wówczas w ramach Ministerstwa Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania). W prawie wszystkich przypadkach były to osoby pracownicze, którym powierzono te funkcje dodatkowo, obok innych obowiązków zawodowych – np. jako pracownikom wydziału zarządzania zasobami ludzkimi, biura dyrektora generalnego lub wydziału ds. kontroli i koordynacji przeciwdziałania nieprawidłowościom. Tylko w jednym

² Dokumentem traktującym szerzej o osobach starszych, również w kontekście sytuacji na poziomie lokalnym, jest „Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za 2023 r.” sporządzona przez Ministra ds. Polityki Senioralnej.

ministerstwie - MON – ustanowiono etatowe stanowisko koordynatora ds. równego traktowania, a osoba ta pełni jednocześnie funkcję koordynatora ds. dostępności.

Jednocześnie w 3 resortach³ powołano dodatkowo zespół ds. równego traktowania przy dyrektorze generalnym lub dyrektorze generalnej (zgodnie z Krajowym Programem celem tych zespołów powinno być wsparcie w zarządzaniu różnorodnością w miejscu pracy). W 9 ministerstwach przyjęto politykę na rzecz równego traktowania lub włączono regulacje dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi do innych wewnętrznych przepisów. Jednak w 7 resortach w 2023 r. w ogóle polityka z tego zakresu nie obowiązywała. Tylko w 3 resortach był prowadzony monitoring sytuacji w zakresie równego traktowania i realizowania polityk w tym obszarze w jednostkach podległych.

W niemalże wszystkich ministerstwach zorganizowano w 2023 r. szkolenia z obszaru równego traktowania, w tym z dostępności, zatrudniania osób ze szczególnymi potrzebami, przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu. W niektórych resortach udział osób, które wzięły udział w szkoleniach był jednak marginalny w skali wielkości danego resortu – np. 30 osób w Ministerstwie Finansów, które zatrudnia ok. 3000 pracowników i pracowniczek. W niektórych resortach obok lub zamiast realizacji szkoleń umieszczane są informacje edukacyjne na temat równego traktowania w wewnętrznej sieci komputerowej lub systemie e-learningowych - co jednak wydaje się być znacznie mniej skutecznym sposobem podnoszenia wiedzy osób pracowniczych.

W 10 ministerstwach funkcjonował w 2023 r. pokój rodzica z dzieckiem, który zgodnie z celami Krajowego Programu powinien sprzyjać godzeniu ról rodzinnych i zawodowych, ułatwiając pojawienie się w pracy z dzieckiem w sytuacji konieczności opieki. W niektórych przypadkach pokoje te zostały dostosowane dla matek karmiących piersią. Resorty wprowadzały też inne udogodnienia z obszaru *work-life balance*, w większości przypadków przy zaangażowaniu osób pracowniczych w ten proces, lub przy wykorzystaniu danych pozyskanych wcześniej (np. w ramach ankiet przeprowadzonych pod koniec 2022 r.).

W obszarze zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, w 5 resortach zorganizowano staże dla osób z niepełnosprawnościami, w ramach programu „Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej”. Łącznie we wszystkich

³ Spośród 17, które udzieliły odpowiedzi w terminie umożliwiającym jej uwzględnienie. Uwaga ta ma zastosowanie do wszystkich danych przywoływanych w tym rozdziale.

resortach w 2023 r. staż w ramach tego programu (lub w ramach innych programów i projektów aktywizujących osoby z niepełnosprawnościami) odbyło 14 osób, w tym 9 w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej. W 6 resortach wdrożono program *intermentoringu* (tj. narzędzia wzmacniającego wymianę doświadczeń i rozwój umiejętności pracowników w różnym wieku), o którym mowa w Krajowym Programie. W pozostałych – jak wskazywano w odpowiedziach – faktyczne działania mieszające się w granicach tego pojęcia i tak się odbywają, ze względu na zróżnicowanie wiekowe osób pracowniczych. Różnorodność wiekowa jest też uwzględniana w programach zarządzania zasobami ludzkimi i w dobrych praktykach urzędów.

Analiza wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej m. in. pod względem płci, przygotowywana jest w większości resortów corocznie, w ramach Sprawozdania dyrektora generalnego urzędu z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej, kierowanego do Szefa Służby Cywilnej. Pojedyncze resorty zaraportowały też wykorzystywanie do monitorowania luki płacowej aplikacji Równość płac, której upowszechnianie zaleca Krajowy Program. W większości przypadków resorty wskazują na brak rozbieżności pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn, ze względu na ich ustalanie w oparciu o zasady wynikające z regulacji prawnych.

Źródłem informacji na temat różnorodności zatrudnienia w ministerstwach jest natomiast przede wszystkim coroczne sprawozdanie Szefowej Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej. Przykładowo, wynika z niego, że w 2023 r. 6 % urzędników i urzędniczek stanowiły osoby z niepełnosprawnościami, a 73 % kobiety.

Infrastruktura wszystkich resortów była dostosowywana w 2023 r. do osób ze szczególnymi potrzebami. Niekiedy proces trwa dłużej z uwagi na zabytkowy charakter budynków.

2.4. Działania na szczeblu centralnym

Poza zadaniami, które Krajowy Program wyznacza wszystkim resortom w kontekście wewnętrznej sytuacji w urzędach, poszczególne priorytety określone w dokumencie dotyczą – z racji na zakres przedmiotowy – przede wszystkim działalności poszczególnych Ministrów (zwłaszcza praca i zabezpieczenie społeczne, edukacja i zdrowie). Ze względu na wspomniany, bardzo szeroki zakres zadań, realizowanych i tak przez wspomniane resorty w ramach innych polityk lub obowiązków wynikających z przepisów prawa, szczegółowe omówienie stopnia realizacji wszystkich priorytetów wykracza poza ramy tego sprawozdania. Dalsza część tego podrozdziału stanowi więc jedynie podsumowanie odpowiedzi przekazanych przez właściwe resorty.

2.4.1 Praca i zabezpieczenie społeczne

W kontekście aktywizacji kobiet na rynku pracy, MRPiPS wskazuje, że w 2023 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 20-64 lata w Polsce wyniósł 72% i był o 1,8 punktu proc. wyższy niż w UE (70,2%). W roku naszego wstąpienia w struktury UE wskaźnik zatrudnienia kobiet w tej grupie wiekowej wynosił 51,1% wobec 58,0% w UE. Zatem na przestrzeni ostatnich 20 lat wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce wzrósł o ok. 40%.

Jednocześnie, zgodnie ze sprawozdaniem Rady Ministrów z realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, w 2022 r. funkcjonowały 7452 instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 oferujące 222 184 miejsca opieki. W 2023 r. liczba dostępnych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 wzrosła o 4221, a liczba instytucji opieki zwiększyła się o 126. Co do zaangażowania ojców w pełnienie ról opiekuńczych, MRPiPS wskazuje, że kluczowe są w tym obszarze zmiany ustawowe, które weszły w życie 9 marca 2023 r. wdrażające tzw. dyrektywę work-life balance,

Co do działań podejmowanych w celu wsparcia społeczności osób głuchych w dostępie do tłumacza języka migowego, MRPiP realizowało w 2023 r. m.in. projekt „Włączenie wyłączonej - aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”, w ramach którego powstało Centrum Komunikacji, zapewniające wsparcie osobom niesłyszącym w związku z zakładaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej. Podjęto także działania (nabór partnerów) w kierunku realizacji projektu bazy tłumaczy języka migowego i tłumaczy przewodników. W kontekście rozbudowy infrastruktury ośrodków wsparcia seniorów w środowisku lokalnym, MRPiPS wskazał, że działania te są podejmowane w ramach realizacji programu Senior+ na lata 2021-2025.

2.4.2 Edukacja

Ministerstwo Edukacji Narodowej, w ramach realizacji w 2023 r. zadań z priorytetu „Edukacja” w Krajowym Programie, wdrożyło projekt „Szkoła dostępna dla wszystkich”, współfinansowany przez UNICEF, który znacząco poprawił jakość wsparcia edukacyjnego dla uczniów z różnorodnymi potrzebami. Projekt ten obejmował szkolenia dla niemal 30 tys. nauczycieli i dyrektorów szkół, przygotowując ich do pracy z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych, w tym uczniami z doświadczeniem migracyjnym i niepełnosprawnościami. Działania te pozwoliły na wprowadzenie standardów zatrudniania nauczycieli-specjalistów, takich jak psychologów i pedagogów specjalni, co znacząco wpłynęło na poprawę jakości wsparcia oferowanego uczniom. W ramach programów legislacyjnych wprowadzono zmiany

umożliwiający przedłużenie okresu nauki uczniom z niepełnosprawnościami, a także rozwiązania wspierające ich kształcenie w placówkach wychowawczych.

2.4.3. Zdrowie

Ministerstwo Zdrowia prowadziło działania na rzecz eliminacji nierówności w dostępie do usług zdrowotnych, jako koordynator działania „dostępne usługi medyczne” w ramach Programu „Dostępność plus”. Opracowywane są standardy, m.in. w obszarze ginekologii. W odpowiedzi w tym zakresie zwrócono też jednak uwagę, że kluczowe jest zagwarantowanie, że wszyscy świadczeniodawcy bez względu na status prawny będą w takim samym stopniu zobligowani do zapewniania dostępności, zaś pacjent z niepełnosprawnością, będzie mógł w takim samym stopniu egzekwować dostępność od podmiotów niepublicznych, jak i od podmiotów publicznych. Dlatego też MZ uważa, że powinny nastąpić zmiany w ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. I o te zmiany przedstawiciel MZ w Radzie Dostępności stale zabiega.

Ponadto, w latach 2019-2023 w Ministerstwie Zdrowia realizowano projekt pn. „Dostępność Plus dla zdrowia”, w ramach którego zostały opracowane Standardy Dostępności dla placówek podstawowej opieki zdrowotnej i szpitali, a następnie przyznawano tego rodzaju placówkom granty na poprawę ich dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami. Wsparcie dotyczyło obszarów: architektonicznego, cyfrowego oraz informacyjno-komunikacyjnego. Łącznie wsparciem w projekcie zostało objętych 272 placówek POZ oraz 78 szpitali.

MZ wdrożyło także - wskazany w Krajowym Programie jako zadanie - program pilotażowy w centrach zdrowia psychicznego. Wdrożenie programu wynikało jednocześnie z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 27 kwietnia 2018 r. w sprawie programu pilotażowego w centrach zdrowia psychicznego (Dz.U. z 2024 r. poz. 1503). Rozporządzenie wymienia s 129 realizatorów programu pilotażowego oraz obszar działania centrów zdrowia psychicznego. W chwili obecnej (a zatem najpewniej w 2024 r. - w odpowiedzi nie wskazano danych na 2023 r.) funkcjonuje 117 centrów zdrowia psychicznego, a z pomocy udzielanej w centrach zdrowia psychicznego korzysta ponad 50% dorosłej populacji Polski. Aktualnie świadczenia opieki zdrowotnej w ramach programu pilotażowego są udzielane od dnia 1 lipca 2018 r. do dnia 30 czerwca 2025 r.

Od 2020 r. do 2024 r. Ministerstwo Zdrowia w partnerstwie z Norweskim Centrum Badań nad e-Zdrowiem w Tromsø realizowało projekt telemedyczny: „Ograniczanie społecznych nierówności w zdrowiu poprzez stosowanie rozwiązań telemedycyny i e-

zdrowia” w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021. Realizowano w ten sposób wskazane w Krajowym Programie zadanie o dokładnie takim tytule jak ww. projekt. Opracowane rozwiązania zostały przetestowane w ramach projektów pilotażowych w wybranych placówkach w całym kraju.

W 2023 r. trwały także w MZ prace przygotowawcze w zakresie opracowania założeń Krajowego Programu Działań wobec Chorób Otyłości na lata 2025-2030 – co stanowi realizację zadania Krajowego Programu na Rzecz Równego Traktowania w ramach działań kierowanych do osób starszych, w tym chorujących na choroby otyłości.

2.4.4. Dostęp do dóbr i usług

Ministerstwo Sportu i Turystyki prowadziło działania mające na celu zwiększenie dostępności usług turystycznych dla osób z niepełnosprawnościami poprzez dwa programy dotacyjne w tym obszarze. W zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w sporcie, MSiT wskazało na szkolenia prowadzone dla przedstawicieli zarządów polskich związków sportowych, na analizę rozwiązań prowadzonych w innych państwach oraz badanie ankietowe skierowane do wszystkich polskich związków sportowych w zakresie procedur przeciwdziałania molestowaniu i dyskryminacji. W kontekście sformułowanego w Krajowym Programie zadania wsparcia kibiców z niepełnosprawnościami, MSiT wskazało, że nieprzerwanie od 2010 roku realizowany jest Program KIBICE RAZEM wraz z Polskim Związkiem Piłki Nożnej oraz lokalnymi ośrodkami programu. Jednym z celów operacyjnych Programu jest wsparcie procesu samoorganizacji kibiców z niepełnosprawnościami oraz wykorzystanie sportu jako instrumentu ich społecznej aktywizacji. W ramach tego projektu prowadzone są działania ukierunkowane na likwidację barier dla uczestniczenia osób z niepełnosprawnościami w meczach piłki nożnej oraz minimalizowanie uprzedzeń do tej grupy społecznej.

3. DZIAŁANIA NA SZCZEBLU MIĘDZYNARODOWYM

3.1 Przygotowywanie stanowisk w sprawach przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskim Trybunałem Praw Człowieka

Biuro Pełnomocnika uczestniczyło w procesie przygotowywania stanowiska Polski w sprawach toczących się przed organami Unii Europejskiej. Wśród tych działań wyróżnić można rekomendowanie Pełnomocnikom RP przed ETPC i TSUE przyłączenia się do poszczególnych spraw, jak również budowanie merytorycznej argumentacji w sprawach, w których Polska jest stroną.

Pełnomocnik w ramach wykonywanych kompetencji przedstawiał w 2023 r. stanowiska w sprawie wniosków prejudycjalnych, które rozpatrywane były przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Sprawy te obejmowały m.in. postępowania:

- C-649/22 Randstad Empleo e.a. dotyczące zatrudnienia, pracy tymczasowej oraz równego traktowania pracowników tymczasowych w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia kwestia sporna dotyczyła odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy z pracownikiem tymczasowym, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy⁴.
- C-4/23 Asociația Accept dotyczące obywatelstwa UE, aktów stanu cywilnego oraz adnotacji w aktach stanu cywilnego o zmianie oznaczenia płci metrykalnej i imienia, dokonanej w innym państwie członkowskim w tym w zakresie procedury dokonania takiej adnotacji⁵ (stanowisko to zostało wycofane przez rząd w styczniu 2024 r. a w jego miejsce przedstawiono zmienione stanowisko na rozprawie 23 stycznia 2024 r.).

⁴ Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=271934&pageIndex=0&doclang=pl&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1880244>.

⁵ Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=273492&pageIndex=0&doclang=pl&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1883231>.

- C-349/23 Zetschek dotyczącego równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w tym zakazu dyskryminacji ze względu na wiek dotyczy odroczenia przejścia w stan spoczynku sędziów federalnych⁶.
- C-417/23 Slagelse Almennyttige Boligselskab Afdeling Schackenborgvænge dotyczące dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne w zakresie planów dotyczących zagospodarowania przestrzennego i mieszkalnictwa socjalnego⁷.

W 2023 r. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania nie konsultowało skarg przeciwko Polsce, rozpoznawanych przez Europejski Trybunał Praw Człowieka, w szczególności nie było zaangażowane w przygotowanie pism procesowych RP ws. zakończonej wyrokiem Izby z 12 grudnia 2023 r. ze skargi nr 11454/17 Przybyszewska i in. przeciwko Polsce, stwierdzającym naruszenie art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka ze względu na brak prawnej regulacji związków par tej samej płci oraz ws. zakończonej wyrokiem Izby z 14 grudnia 2023 r. ze skargi 40119/21 M.L. przeciwko Polsce dot. braku skutecznego dostępu do zabiegu terminacji ciąży z powodu dużego prawdopodobieństwa ciężkiego i nieodwracalnego upośledzenia płodu albo nieuleczalnej choroby zagrażającej jego życiu, na który skarżąca skierowana została przed wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 22 października 2020 r. (sygn. K 1/20), wydanego w składzie uznanym za niewłaściwie obsadzony przez ETPCZ w wyroku z 7 maja 2021 r. w sprawie Xero Flor przeciwko Polsce (skarga nr 4907/18).

3.2 Raport Europejskiej Komisji Przeciwko Rasizmowi I Nietolerancji (ECRI) dotyczący Polski

Europejska Komisja przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI), ustanowiona przez Radę Europy, jest niezależnym organem monitorującym przestrzeganie praw człowieka, specjalizującym się w kwestiach związanych z walką z rasizmem, dyskryminacją (ze względu na „rasę”, pochodzenie etniczne/narodowe, kolor skóry, obywatelstwo, religię, język, orientację seksualną i tożsamość płciową), ksenofobią, antysemityzmem i nietolerancją. Składa się z niezależnych i bezstronnych członków powołanych na

⁶ Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=277732&pageIndex=0&doclang=pl&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1883711>.

⁷ Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=277736&pageIndex=0&doclang=pl&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1884021>.

podstawie ich autorytetu moralnego i uznanej wiedzy fachowej w zakresie zwalczania rasizmu, ksenofobii, antysemityzmu i nietolerancji.

W ramach swojej działalności statutowej ECRI prowadzi monitoring poszczególnych krajów, analizuje sytuację w każdym z państw członkowskich Rady Europy w zakresie rasizmu i nietolerancji oraz opracowuje sugestie i propozycje rozwiązania zidentyfikowanych problemów. Monitorowanie krajów przez ECRI dotyczy wszystkich państw członkowskich na równych prawach. ECRI organizuje cykliczne wizyty monitoringowe (praca ta odbywa się w pięcioletnich cyklach) w państwach członkowskich, w trakcie których członkowie Komisji spotykają się z władzami, a także organizacjami pozarządowymi.

Zwieńczeniem monitoringu jest raport zawierający zalecenia dla władz krajowych oraz w sprawie polityki ogólnej (skierowane do wszystkich Państw członkowskich). Rząd ma prawo przedstawić swą odpowiedź na raport. W trakcie kolejnej rundy monitoringowej ECRI analizuje działania podjęte przez państwo w celu realizacji zaleceń skierowanych w poprzednim raporcie. W międzyczasie ECRI prowadzi też tzw. procedurę tymczasowego follow-up (*interim follow-up*), w trakcie której ocenia wykonanie przez państwo dwóch zaleceń ECRI mających charakter priorytetowy. Proces tymczasowej obserwacji wdrażania tych dwóch zaleceń zostanie przeprowadzony przez ECRI nie później niż dwa lata po opublikowaniu raportu.

Raporty krajowe szóstej rundy skupiają się na trzech tematach wspólnych dla wszystkich państw członkowskich: (1) Skuteczna równość i dostęp do praw, (2) Mowa nienawiści i przemoc motywowana nienawiścią oraz (3) Integracja i włączenie, a także na szeregu tematów specyficznych dla każdego z państw. O ile nie wskazano inaczej, obejmuje on sytuację do dnia 30 marca 2023 r. Co do zasady zmiany, które nastąpiły po tej dacie, nie są objęte poniższą analizą ani uwzględnione w zawartych w niej wnioskach i propozycjach.

Prace nad raportami z szóstej rundy rozpoczęto pod koniec 2018 r. Metody pracy służące przygotowaniu sprawozdań obejmują analizę dokumentacji, wizytę w danym kraju, a następnie poufny dialog z władzami krajowymi. Najnowszy raport został przyjęty w dniu 27 czerwca 2023 r. i opublikowany w dniu 18 września 2023 r.

Dwa konkretne zalecenia, co do których ECRI wymaga od władz Polski priorytetowego wdrożenia:

—(§51) ECRI zaleca, jako kwestię priorytetową, aby władze polskie zainicjowały zmiany prawa w celu dodania do odpowiednich przepisów Kodeksu karnego orientacji

seksualnej, tożsamości płciowej i cech płciowych, jako wyraźnie wskazanych cech chronionych

—(§72) ECRI zaleca, jako kwestię priorytetową, aby polskie władze opracowały i przyjęły krajową politykę migracyjną, która będzie pomocna nie tylko w zakresie integracji osób, które schroniły się w Polsce w wyniku agresji Rosji na Ukrainę, ale także innych migrantów o różnym statusie i celu pobytu w kraju. Przy opracowywaniu takiej polityki krajowej zachęca się polskie władze do czerpania inspiracji z Wzorcowych Ram Strategii Integracji Międzykulturowej Rady Europy na poziomie krajowym. W razie potrzeby należy zwrócić się o wsparcie do Rady Europy.

Pozostałe wybrane zalecenia:

—(§12) ECRI zaleca, aby władze włączyły obowiązkowe szkolenia w zakresie praw człowieka, równości i włączenia, poszanowania różnorodności, zapobiegania zastraszaniu oraz reagowania na uprzedzenia i dyskryminację do wstępnego i ustawicznego szkolenia wszystkich nauczycieli i innych pracowników oświaty.

—(§16) ECRI zaleca, aby władze powstrzymały się od wszelkich prób ograniczania odpowiedniej do wieku edukacji na temat równouprawnienia osób LGBTI i edukacji seksualnej w szkołach, a zamiast tego wprowadziły środki podnoszenia świadomości na temat osób LGBTI w środowisku szkolnym

—(§26) ECRI zaleca władzom ustanowienie kompleksowego systemu gromadzenia spójnych, wiarygodnych i zdezagregowanych danych dotyczących równości osób LGBTI, zgodnie z międzynarodowymi standardami gromadzenia danych i przy jednoczesnym poszanowaniu zasad poufności, dobrowolnej samoidentyfikacji i świadomej zgody

—(§31) ECRI zaleca, aby władze powstrzymały się od wszelkich prób podważania skutecznego stosowania przepisów prawnych przeciwko dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na orientację seksualną, tożsamość płciową i cechy płciowe, a zamiast tego promowały kodeksy dobrych praktyk w zakresie zatrudnienia i plany dotyczące równości w celu stworzenia zróżnicowanego środowiska pracy, które zachęca do szacunku dla wszystkich.

—(§38) ECRI zaleca, aby władze powstrzymały się od jakichkolwiek działań przeciwko podmiotom społeczeństwa obywatelskiego promującym równouprawnienie osób LGBTI i dołożyły wszelkich starań w celu zapewnienia bezpiecznej organizacji zgromadzeń osób LGBTI, w tym marszów równości.

–(§43) ECRI zaleca władzom podjęcie działań zapobiegających nietolerancji i dyskryminacji osób interseksyjnych, w szczególności dzieci.

–(§56) ECRI zaleca, aby osoby publiczne, takie jak urzędnicy wysokiego szczebla, politycy oraz przywódcy religijni, ekonomiczni i społeczni, byli silnie zachęceni do zajmowania szybkiego, stanowczego i publicznego stanowiska przeciwko wyrażaniu rasistowskiej i LGBTI-fobicznej mowy nienawiści oraz reagowania na wszelkie tego rodzaju wypowiedzi poprzez stanowcze przekazy dotyczące mowy nienawiści i mowy alternatywnej, a także do promowania zrozumienia między społecznościami, w tym poprzez wyrażanie solidarności z osobami, których dotyka mowa nienawiści.

–(§67) ECRI zaleca władzom zapewnienie obowiązkowych szkoleń dla funkcjonariuszy Policji i prokuratorów w zakresie skutecznego prowadzenia dochodzeń i ścigania przestępstw z nienawiści oraz udostępnienie sędziom kursów dotyczących rozpatrywania spraw o przestępstwa z nienawiści.

3.3. Dyrektywa 2023/970 ws. przejrzystości wynagrodzeń z 10 maja 2023 r.

Pełnomocnik w 2023 r. pełniła funkcję krajowego koordynatora negocjacji w zakresie prac legislacyjnych podejmowanych na poziomie Rady Unii Europejskiej dotyczących projektu dyrektywy Rady Unii Europejskiej w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (zwanej dalej „dyrektywą ws. przejrzystości wynagrodzeń”)⁸. Publikacja Dyrektywy nastąpiła w Dz. Urz. UE L 132/21 z 17 maja 2023 r. Termin na transpozycję upływa 7 czerwca 2026 r.

Dyrektywa ma na celu rozwiązanie problemu utrzymującego się niedostatecznego egzekwowania podstawowego prawa do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, które to prawo zostało zapisane już w traktacie rzymskim. Wymóg zapewnienia równości wynagrodzeń został także określony

⁸ Wniosek dotyczący dyrektywy Rady Unii Europejskiej w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, COM(2021) 93 final z 04.03.2021 r.

w dyrektywie 2006/54/WE (wersja przedredagowana)⁹, uzupełnionej w 2014 r. zaleceniem KE w sprawie przejrzystości wynagrodzeń (zwanym dalej „zaleceniem z 2014 r.”)¹⁰.

Jednak mimo tych ram prawnych skuteczne wdrożenie w UE wspomnianego prawa i jego egzekwowanie w praktyce jest nadal wyzwaniem. Z danych Eurostatu za 2023 r. zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć utrzymywało się w UE na poziomie około 12,7%. Polska plasuje się pod tym względem na 4. miejscu w UE, z różnicą wynoszącą 4,5%.¹¹

Na poziomie krajowym, problematyka luki płacowej jest badana w Głównym Urzędzie Statystycznym. W cyklicznym, publikowanym co dwa lata, raporcie z badania pt. *Struktura wynagrodzeń według zawodów*¹² znajdują się informacje nt. wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w podziale na grupy zawodowe i sekcje PKD oraz informacje o luce płacowej w Polsce. Według danych z października 2023 r. różnica między wynagrodzeniami miesięcznymi brutto kobiet i mężczyzn wynosiła 4,5% na niekorzyść kobiet. Różnica ta generowana była głównie przez sektor prywatny, w którym wynosiła 12,9%, podczas gdy w sektorze publicznym – 2,3%.

Za jedną z głównych przeszkód we wdrożeniu unijnego prawa do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości uznaje się brak przejrzystości wynagrodzeń. Dyrektywa ma zapewnić, aby ww. prawo było przestrzegane w całej UE dzięki ustanowieniu norm w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, a tym samym umożliwieniu pracownikom dochodzenia ich praw do równego wynagrodzenia.

Mechanizm przejrzystości wynagrodzeń umożliwi pracownikom wykrywanie oraz udowadnianie przypadków dyskryminacji ze względu na płeć.

⁹ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, s. 23).

¹⁰ Zalecenie Komisji 2014/124/UE z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (Dz. Urz. UE L 69 z 08.03.2014, s. 112).

¹¹ Gender pay gap statistics, Eurostat, Statistics Explained, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_higher_in_the_private_sector, 16.02.2024.

¹² Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2022 roku, Analizy Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-za-pazdziernik-2022-r-,5,8.html>, 15.02.2023.

Zgodnie z przepisami dyrektywy osoby ubiegające się o zatrudnienie będą miały prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat początkowego wynagrodzenia lub jego zakresu. Dodatkowo, w trakcie rekrutacji nie będą mogły być pytane o swoje aktualne lub przeszłe wynagrodzenie.

Dyrektywa była przedmiotem m.in. posiedzenia Parlamentarnego Zespołu ds. Sytuacji Kobiet na Rynku Pracy w siedzibie OPZZ w dniu 6 lutego 2023 r., w którym uczestniczyli przedstawiciele Pełnomocniczki.

3.4 Dyrektywa 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków opublikowana została w Dzienniku Urzędowym UE L 315/44 z 7 grudnia 2022 r.

Ze względu na dostrzegane korzyści wynikające z wyrównanej reprezentacji obu płci w gremiach kierowniczych Komisja Europejska w 2012 r. wystąpiła z inicjatywą zobowiązania państw członkowskich do wprowadzenia sztywnych kwot ustalających kryterium minimalnie 40% płci niedostatecznie reprezentowanych w radach nadzorczych lub co najmniej 33% sumarycznie w zarządach i radach nadzorczych największych spółek giełdowych. We wszystkich państwach UE to kobiety stanowią płć niedostatecznie reprezentowaną we władzach spółek, a dysproporcja ta jest większa w firmach bez udziału Skarbu Państwa.

Obecnie w Polsce kobiety stanowią 26% członków rad nadzorczych spółek, oraz 16% członków zarządów spółek giełdowych¹³.

Podobnie jak ma to miejsce w odniesieniu do wzrostu odsetka kobiet-parlamentarzystek, niezależne badania potwierdzają systematycznie rosnący udział kobiet w gremiach decyzyjnych spółek giełdowych. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) ustalił, że mimo negatywnego wpływu pandemii COVID-19 na równość płci odsetek kobiet w radach nadzorczych i zarządach największych spółek

¹³ Women on boards and in corporate leadership gender diversity, Gender Diversity Index 2021, Poland, European Woman on Boards, <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2022/01/Poland-Country-report-2021-GDI.pdf>, 28.02.2022.

przekroczył w 2021 r. 30%, osiągając wartość 30,6% w skali całej UE. Oznacza to, że nawet bez interwencji legislacyjnej Unii Europejskiej osiągnięto wzrost o ponad jedną trzecią w ciągu 6 lat (z 22,7% w 2015 r.). Jak dotąd tylko w jednym państwie, które wprowadziło ustawy *numerus clausus* (we Francji, 40%), udało się osiągnąć zamierzony próg reprezentacji obu płci we władzach spółek¹⁴.

Pełnomocnik w 2023 r. była organem odpowiedzialnym za przygotowanie projektu ustawy transponującej dyrektywę nr 2022/2381 do prawa polskiego. Określony w art. 11 ust. 1 dyrektywy termin na dokonanie transpozycji upływa 28 grudnia 2024 r.

3.5 Wniosek dotyczący dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (tzw. dyrektywa horyzontalna)

Pełnomocnik w 2023 r. pełniła funkcję koordynatora w zakresie prac legislacyjnych podejmowanych na poziomie Rady Unii Europejskiej w sprawie projektu dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną¹⁵.

Projekt zakłada wprowadzenie w życie poza rynkiem pracy zasady równego traktowania osób z powodu tych cech szczególnych, a więc rozszerzenie zakresu ochrony na nowe sfery życia i zniesienie wyłączeń podmiotowych zawartych w dyrektywach 79/7/EWG, 2000/43/WE, 2000/78/WE, 2004/113/WE, a w konsekwencji w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Jedyne spotkanie Grupy Roboczej ds. Społecznych dotyczące zablokowanego od 2008 r. projektu odbyło się podczas Prezydencji szwedzkiej 11 maja 2023 r. i koncentrowało

¹⁴Progress on gender equality is most notable on company boards, Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>, 23.02.2023.

¹⁵ Wniosek dotyczący dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, KOM(2008) 426 wersja ostateczna, KOM(2008) 426 z 02.07.2008r., wersja ostateczna.

się na zagadnieniu racjonalnych usprawnień w kontekście Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 1169 ze zm.) i nie przyniosło przełamania impasu w negocjacjach. Przedstawiciel Pełnomocnika zaprezentował Stanowisko RP do projektu z 2016 r., a także uwagi Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych w zakresie ustawy z 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami¹⁶, Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030¹⁷, oraz projektowanych rozwiązań wdrażające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 (projekt ustawy o zapewnianiu spełniania wymogów dostępności niektórych produktów i usług przez podmioty gospodarcze¹⁸).

W 2024 r. Ministra ds. Równości podejmuje szereg działań w kierunku przełamania impasu negocjacyjnego, w związku z polską prezydencją w Radzie UE w 2025 r, co stanowi kontynuację celów i postępow belgijskiej prezydencji z 2024 r.

3.6 Wnioski dotyczące tzw. dyrektyw o organach ds. równości

Pełnomocnik w 2023 r. pełniła funkcję koordynatora w zakresie prac legislacyjnych podejmowanych na poziomie Rady Unii Europejskiej w sprawie prac nad opublikowanymi dnia 7 grudnia 2022 r. bliźniaczymi projektami dyrektyw dotyczących organów ds. równości: opartą na art. 19 TFUE dyrektywą Rady dotyczącą norm funkcjonowania organów ds. równości w obszarze równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, równego traktowania osób w dziedzinie zatrudnienia i pracy bez względu na wyznawaną religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, oraz zmieniającą dyrektywę 2000/43/WE i dyrektywę 2004/113/WE, COM(2022) oraz nad opartą na art. 157 dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w dziedzinie równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w

¹⁶ Dz. U. z 2022 r. poz. 2240.

¹⁷ Uchwała nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030 (M.P. poz. 218).

¹⁸ Projekt ustawy o dostępności niektórych produktów i usług, Rządowy Proces Legislacyjny, UC119.

zakresie zatrudnienia i pracy oraz zmieniającą dyrektywę 2006/54/WE i dyrektywę 2010/41/UE, COM(2022).

Stanowiska Rządu w odniesieniu do projektów dyrektyw, przyjęte przez KSE 26 stycznia 2023 r., były negatywne, ze względu na wątpliwości dotyczące dopuszczalności oddzielnego rozpatrywania dwóch ściśle ze sobą związanych wniosków w dwóch różnych procedurach, potrzeby regulacji na szczeblu unijnym (zgodności z zasadą subsydiarności) oraz nieostrości przepisów, choćby w zakresie dalszego funkcjonowania istniejących organów ds. równości i możliwości kontynuacji obowiązujących programów wieloletnich.

Podczas posiedzenia Rady EPSCO w dniu 12 czerwca 2023 r., Polska, doceniając zmiany wprowadzone w trakcie prac nad projektem dyrektywy, w ramach kompromisu wstrzymała się od głosu w zakresie podejścia ogólnego projektów dyrektyw. Rada przyjęła podejście ogólne i przekazała projekty Parlamentowi Europejskiemu.

Zmiana Stanowiska RP na pozytywne odnośnie do obu projektów nastąpiła w 2024 r., pod kierunkiem Ministra ds. Równości. Obie dyrektywy zostały przyjęte 7 maja 2024 r., a ich transpozycja musi nastąpić w ciągu 2 lat. Dyrektywy zakładają przede wszystkim ustandaryzowanie w państwach członkowskich kompetencji organów ds. równości, co z perspektywy Polski oznacza konieczność wyznaczenia lub utworzenia organu, który będzie rozpatrywał sprawy naruszenia zasady równego traktowania w relacjach horyzontalnych (a więc pomiędzy podmiotami prywatnymi).

4. DZIAŁANIA NA RZECZ OBYWATELI I PRZEDSTAWICIELI GRUP MNIEJSZOŚCIOWYCH

4.1 Listy i prośby o interwencję od obywateli i obywaterek

Do zadań Pełnomocnika należy podejmowanie interwencji w sprawach indywidualnych w przypadku, kiedy z okoliczności sprawy wynika, że dana osoba została potraktowana inaczej niż inne osoby tylko i wyłącznie z uwagi na posiadanie jakiejś cechy szczególnej (płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną).

Pełnomocnik podejmuje działania z urzędu, na podstawie informacji ze strony obywateli, grup obywateli lub organizacji pozarządowych.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r. do Biura Pełnomocnika wpłynęło 95 próśb o pomoc lub interwencję. Część z nich, jako należących do kompetencji sądów lub innych organów i instytucji, musiała zostać zgodnie z ustawą z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2000 i 2185) przekazana do rozpatrzenia przez właściwe podmioty. Ponadto nie wszystkie zjawiska subiektywnie postrzegane jako przejaw dyskryminacji istotnie stanowią nieuprawnione gorsze traktowanie osób znajdujących się w tej samej sytuacji ze względu na posiadanie prawem chronionej cechy, lecz przejaw innych zdarzeń lub procesów odbieranych jako niesprawiedliwe społecznie lub niezgodne z prawem.

Do Biura w 2023 roku wpłynęło łącznie 28 spraw dotyczących kwestii związanych z nierównym traktowaniem lub dyskryminacją ze względu na płeć. Najczęściej dotyczyły one spraw rodzinnych, dostępu do usług czy kwestii związanych z rekrutacją. Spora część spraw dotyczyła również osób z niepełnosprawnościami w zakresie kwestii świadomościowych, związanych z zatrudnieniem czy dostępem do usług. 7 spraw dotyczyło dyskryminacji ze względu na wiek w szczególności w zakresie emerytur. Poza tym wpłynęła jedna sprawa dotycząca kwestii rasowych, 2 dotyczące zagadnień religijnych oraz 3 ze względu na narodowość.

4.2 Osoby z niepełnosprawnościami

4.2.1 Udział w Zespole do spraw opracowania propozycji rozwiązań normatywnych w zakresie zastąpienia instytucji ubezwłasnowolnienia modelem wspieranego podejmowania decyzji

Pracownicy Biura Pełnomocnika brali udział w posiedzeniach Zespołu do spraw opracowania propozycji rozwiązań normatywnych w zakresie zastąpienia instytucji ubezwłasnowolnienia modelem wspieranego podejmowania decyzji¹⁹. Zespół był organem pomocniczym Prezesa Rady Ministrów oraz do jego zadań należało 1) opracowanie propozycji rozwiązań normatywnych służących zastąpieniu instytucji ubezwłasnowolnienia modelem wspieranego podejmowania decyzji; 2) opiniowanie

¹⁹ Zarządzenie nr 243 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 lipca 2023 r. w sprawie Zespołu do spraw opracowania propozycji rozwiązań normatywnych w zakresie zastąpienia instytucji ubezwłasnowolnienia modelem wspieranego podejmowania decyzji, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP20230000650>, 19.02.2024r.

projektów aktów normatywnych dotyczących zagadnień objętych zakresem prac Zespołu; 3) wykonywanie innych zadań zleconych przez Prezesa Rady Ministrów dotyczących zagadnień związanych z zastąpieniem instytucji ubezwłasnowolnienia modelem wspieranego podejmowania decyzji.

4.3 Mniejszości narodowe, etniczne i społeczności postępujące się językami regionalnymi oraz mniejszości wyznaniowe

4.3.1. Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w posiedzeniu Komisji Wspólnej Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych

Jednym z zadań Pełnomocnika jest monitorowanie przestrzegania zasady równego traktowania na poziomie krajowym. W ramach tego zadania przedstawiciele Pełnomocnika utrzymywali kontakty z Komisją Wspólną Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych oraz z sejmową Komisją Mniejszości Narodowych i Etnicznych i biorą udział w posiedzeniach wymienionych wyżej komisji.

Podczas posiedzenia w dniu 13 czerwca 2023 r. Pełnomocnik przedstawił Komisji Mniejszości Narodowych i Etnicznych informację dotyczącą działań podejmowanych na rzecz równego traktowania bez względu na pochodzenia narodowe i etniczne w latach 2020-2022.

4.3.2 Konferencja „O mniejszościach narodowych i etnicznych”

1 grudnia 2023 r. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania zorganizował w siedzibie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej przy ul. Nowogrodzkiej 1/3/5 w Warszawie w formie hybrydowej – stacjonarnej i on-line z transmisją na żywo Konferencję pod nazwą „O mniejszościach narodowych i etnicznych”. Organizacja wydarzenia stanowiła też częściową realizację zadania 3 w Priorytecie VI działaniu A pod nazwą „Cykliczne konferencje z udziałem przedstawicieli mniejszości narodowych i etnicznych” z Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania. Podczas Konferencji wystąpili przedstawiciele organizacji mniejszości narodowych i etnicznych a także Rzecznika Praw Obywatelskich, Głównego Urzędu Statystycznego oraz Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji.

4.4 Dyskryminacja ze względu na płeć

4.4.1 Udział Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w posiedzeniach Parlamentarnych Zespołów ds. Sytuacji Kobiet na Rynku Pracy oraz Sportu Kobiet

Przedstawiciele Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania wzięli udział w posiedzeniu Parlamentarnego Zespołu ds. Sytuacji Kobiet na Rynku Pracy, które odbyło się 6 lutego 2023 r. Spotkanie stanowiło przestrzeń do omówienia rozwiązań proponowanych w procedowanej wówczas przez Sejm RP rządowej nowelizacji Kodeksu Pracy wdrażającej unijne dyrektywy o równowadze pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz o przejrzystych i przewidywalnych warunkach pracy.

Przedstawiciele Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania wzięli udział w posiedzeniu Parlamentarnego Zespołu ds. Sportu Kobiet, które odbyło się 16 sierpnia 2023 r. tematyką spotkania było „Wzmocnienie równouprawnienia płci w przywództwie sportowym. Wnioski i strategie z projektu międzynarodowego GE FORCE”.

4.4.2 Realizacja projektu pt. „Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci oraz modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci”

W grudniu 2023 r. został ostatecznie zakończony projekt pn. „Opracowanie i upowszechnianie modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci oraz podniesienie kompetencji kadry instytucji publicznych w zakresie równości szans płci” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020, Osi Priorytetowej II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działania 2.1 Równość szans mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym w dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego i prywatnego, procedowano zmiany w celu aktualizacji i dostosowania zakresu zadań projektowych do aktualnej sytuacji i potrzeb odbiorców wsparcia.

Celem głównym projektu było:

- ustanowienie systemu współpracy na rzecz horyzontalnego wdrażania polityki równego traktowania ze względu na płeć w podmiotach administracji rządowej na poziomie województw na terenie całego kraju,

- opracowanie i upowszechnienie modelu współpracy międzysektorowej, który realnie przyczyni się do podniesienia standardów realizacji działań na rzecz równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji.

Projekt był skierowany do Pełnomocników do Spraw Równego Traktowania powołanych przez wojewodów oraz Koordynatorów do Spraw Równego Traktowania z ministerstw i wybranych urzędów centralnych, stanowiąc odpowiedź na wcześniejsze postulaty zgłaszane Pełnomocnikowi bezpośrednio przez ww. grupy.

4.5. Inne działania

4.5.1. Przygotowania do realizacji dwóch projektów w ramach Funduszu Europejskiego dla Rozwoju Społecznego

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 (zwane dalej „FERS”) to kolejny etap do rozwoju społecznego i gospodarczego kraju. FERS będzie oferował wsparcie m.in. na rzecz poprawy sytuacji osób na rynku pracy, zwiększenia dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami, zapewnienia opieki nad dziećmi, podnoszenia jakości edukacji i rozwoju kompetencji, integracji społecznej, rozwoju usług społecznych i ekonomii społecznej oraz ochrony zdrowia.

Biuro Pełnomocnika w 2023 r. aktywnie uczestniczyło w pracach w ramach Komitetu Monitorującego Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS). W zakresie swojej właściwości Biuro Pełnomocnika opracowało założenia merytoryczne do dwóch projektów, mających na celu wspieranie zrównoważonego pod względem płci uczestnictwa w rynku pracy, równych warunków pracy oraz lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym przez dostęp do przystępnej cenowo opieki nad dziećmi i osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Projekty te, po pewnych modyfikacjach założeń, będą realizowane w ramach FERS w kolejnych latach przez Ministrę ds. Równości.

4.5.2. Monitorowanie zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji w projektach finansowanych ze środków unijnych

Przedstawiciele Pełnomocnika uczestniczyli na prawach członka lub obserwatora w pracach Zespołów lub Komitetów Monitorujących w tym:

- Komitet Monitorujący Programu Operacyjnego Polska Wschodnia 2014-2020²⁰,
- Komitet Monitorujący Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020²¹,
- Komitet Monitorujący Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027²²,
- Komitet Monitorujący Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027²³,
- Komitet Monitorujący Program Operacyjny Inteligentny Rozwój na lata 2014-2020²⁴,
- Komitet Monitorujący Program Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej 2021-2027²⁵,
- Komitet Monitorujący Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027²⁶,
- Komitet Monitorujący Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Świętokrzyskiego 2021-2027²⁷,
- Komitet Monitorujący Program Pomoc Techniczna dla Funduszy Europejskich 2021-2027²⁸,

²⁰ Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014-2020 według stanu na 5.01.2024 r., https://www.polskawschodnia.gov.pl/media/127437/KM_POPW_012024.pdf, 16.02.2024r.

²¹ Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, https://www.power.gov.pl/media/128945/SKLAD_KM_PO_WER_05_02_2024.pdf, 16.02.2024 r.

²² Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego programu Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej 2021-2027, Wersja z dnia 5.01.2024, https://www.fepw.gov.pl/media/127436/Sklad_KM_FEPW_012024.pdf, 16.02.2024 r.

²³ Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027, według stanu na 8.01.2024 r., https://www.nowoczesnagospodarka.gov.pl/media/127504/sklad_instytucjonalny_KM_FENG_08012024.pdf, 16.02.2024r.

²⁴ Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Inteligentny Rozwój na lata 2014-2020, według stanu na 10.01.2024 r., https://www.poir.gov.pl/media/127622/Lista_uczestnikow_KM_POIR_AKTUALNA_10_01_2024.pdf, 16.02.2024r.

²⁵ Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego Program Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej 2021-2027, według stanu na 5.01.2024r., https://www.fepw.gov.pl/media/127436/Sklad_KM_FEPW_012024.pdf, 16.02.2024 r.

²⁶ Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027, <https://rpo.lodzkie.pl/images/2023/232-sklad-osobowy-KM-FEL2027-16.06.23/Sklad-osobowy-KM-FEL2027-16062023.pdf>, 16.02.2024 r.

²⁸ Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego Programu Pomoc Techniczna dla Funduszy Europejskich 2021-2027, <https://pomoctechniczna.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/instytucje-w-programie/komitet-monitorujacy/>, 16.02.2024 r.

- Komitet Monitorujący Fundusze Europejskie na Rozwój Cyfrowy 2021-2027²⁹,
- Komitet Monitorujący Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 oraz Grupa ds. Horyzontalnych³⁰,
- Zespół Doradczy do spraw Wdrażania Programu Fundusze Europejskie na Pomoc Żywnościową 2021-2027³¹,
- Zespół ds. realizacji działań Krajowego Programu Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu,
- Zespół ds. realizacji Strategii rozwoju usług społecznych,
- Komitet Monitorujący Program Operacyjny „Rybacko i Morze” 2014-2020³²,
- Komitet Monitorujący Funduszy Europejskich na Migracje, Granice i Bezpieczeństwo 2021-2027³³,
- Komitet Monitorujący Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027³⁴,
- Komitet Monitorujący Fundusze Europejskie dla Rybacko³⁵,
- Komitet Monitorujący Plan Strategiczny dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023 - 2027³⁶.

Zasada wyrównywania szans kobiet i mężczyzn i przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy jest dla funduszy unijnych jedną z naczelných i podstawowych zasad horyzontalnych, obowiązujących w całej UE. Ma ona swoją podstawę prawną w art. 3

²⁹ Lista członków i obserwatorów Programu Fundusze Europejskie na Rozwój Cyfrowy 2021-2027, https://www.rozwojcyfrowy.gov.pl/media/117093/FERC_Lista_czlonkow_KM_FERC_09052023.pdf, 16.02.2024r.

³⁰ Strona zawiera uchwałę wraz z listą członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027, <https://rpo.lubelskie.pl/rpo/wiadomosci/aktualnosci/sklad-komitetu-monitorujacego-fundusze-europejskie-dla-lubelskiego-2021-2027/>, 16.02.2024 r.

³¹ Informacje na temat Zespołu Doradczego do spraw Wdrażania Programu Fundusze Europejskie na Pomoc Żywnościową 2021-2027, <https://www.gov.pl/web/rodzina/zespol-doradczy-do-spraw-wdrazania-fepz-2021-2027>, 16.02.2024 r.

³² Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego Program Operacyjny „Rybacko i Morze”, <https://www.gov.pl/web/rolnictwo/sklad-komitetu-monitorujacego-program-operacyjny-rybacko-i-morze>, 22.02.2024r.

³³ Zarządzenie nr 4 z dnia 3 marca 2023 r. w sprawie powołania Komitetu Monitorującego, <https://www.gov.pl/web/dfe-mswia/komitet-monitorujacy-dla-funduszy-europejskich-na-migracje-granice-i-bezpieczenstwo-2021-2027>, 22.02.2024r.

³⁴ Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027, https://funduszeue.slaskie.pl/czytaj/sklad_komitetu_monitorujacego, 22.02.2024r.

³⁵ Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego Fundusze Europejskie dla Rybacko, <https://www.rybacko.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/instytucje-w-programie/prekomitet/#Dokumenty>, 22.02.2024r.

³⁶ Lista członków i obserwatorów Komitetu Monitorującego Plan Strategiczny dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023 – 2027, <https://www.gov.pl/web/rolnictwo/sklad-komitetu-km-pswpr>, 22.02.2024r.

Traktatu o Unii Europejskiej, który wskazuje, że w swoich działaniach UE zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość szans kobiet i mężczyzn, solidarność międzypokoleniową oraz ochronę praw dziecka. Wszyscy beneficjenci środków unijnych, a także instytucje zaangażowane w ich wykorzystanie, są zobowiązane do przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji.

4.5.3. WYDARZENIA OBJĘTE PATRONATEM HONOROWYM PEŁNOMONICKA

W 2023 r. Pełnomocnik objął Patronatem honorowym następujące wydarzenia:

- debatę „Kobiety w polityce”, organizowana przez SIPE Śląski Instytut Edukacji Politycznej, która odbyła się 18 kwietnia 2023 r. w ramach Uniwersytetu Otwartego na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach. Celem wydarzenia była dyskusja nad reprezentacją kobiet w polityce w Polsce oraz promowanie egalitaryzmu.
- projekt „JesteśMy razem dla NAS” realizowany w ramach Programu Wieloletniego na rzecz Osób Starszych „Aktywni+” na lata 2021-2025 edycja 2023.

4.5.4. WYBRANE SPOTKANIA PEŁNOMOCNIKA DOTYCZĄCE TEMATYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Udział w Społecznej Radzie ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości

Udział w Społecznej Radzie ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów, która jest organem doradczym Ministra Sprawiedliwości. Ma na celu przede wszystkim promowanie działań służących rozwojowi alternatywnych metod rozwiązywania sporów, opiniowanie projektów aktów prawnych, propagowanie zasad dotyczących pracy mediatora i postępowania mediacyjnego oraz standardów szkolenia mediatorów.

Spotkania przedstawicieli Pełnomocnika

- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w Konferencji w sprawie zwalczania rasizmu, która odbyła się 16- 17 lutego 2023r. w Sztokholmie.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w wizycie Komisji Monitoringowej Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy w Polsce, 15 marca 2023 r.

- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w wizycie Przedstawiciela UNHCR w Polsce Kevina Allena , 21 marca 2023 r.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w posiedzeniu Europejskiego Urzędu Doboru Kadr (EPSO) w formie on-line, 23 marca 2023 r.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w spotkaniu on-line Komitetu Sterującego ds. Dyskryminacji, Różnorodności i Włączenia Społecznego (Steering Committee on Anti-Discrimination, Diversity and Inclusion, CDADI) Rady Europy, 23 marca 2023 r.
- Spotkanie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania Anny Schmidt z panem Michael'em O'Flaherty, Dyrektorem Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej UE w Warszawie, 30 marca 2023 r.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w Konferencji organizowanej przez Fundację Czulent pt. „Antysemickie incydenty w roku 2022”, która odbyła się w dniu 24 Kwietnia 2023 r. w Warszawie.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w posiedzeniu OECD nt. publikacji Social Institutions and Gender Index (SIGI) w formie on-line, 16 maja 2023 r.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w posiedzeniu Parlamentarnego Zespołu ds. Monitorowania Podmiotowości Dziecka w Prawie Krajowym oraz Parlamentarnego Zespołu Praw Dziecka, 18 maja 2023 r.
- Wideokonferencja Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania Anny Schmidt z panem Martinem Andreassonem, szwedzkim wiceministrem ds. równości w ramach Prezydencji Szwecji w Radzie UE, 1 czerwca 2023 r.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w posiedzeniu Rady Dyrektorów Europejskiego Instytutu na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) w Wilnie, 14-16 czerwca 2023 r.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w 17. posiedzeniu Grupy Wysokiego Szczebla Komisji Europejskiej ds. Niedyskryminacji, Równości i Różnorodności w Brukseli, 20-21 czerwca 2023 r.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w 7. posiedzeniu plenarnym Komitetu Sterującego ds. Dyskryminacji, Różnorodności i Włączenia Społecznego (CDADI) Rady Europy w dniach 27-29 czerwca 2023 r. w Strasburgu
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w posiedzeniu Parlamentarnego Zespołu ds. Sportu Kobiet w dniu 16 sierpnia 2023 r.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w posiedzeniu Parlamentarnego Zespołu ds. Monitorowania Podmiotowości Dziecka w Prawie Krajowym w dniu 18 sierpnia 2023 r.
- Wystąpienie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania Anny Schmidt podczas Forum Ekonomicznego w Karpaczu, 5 września 2023 r.

- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w posiedzeniu Grupy Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci w dniach 6-7 września 2023 r. w Madrycie.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w Konferencji „Anti-Racism In The European Union – People Of African Descent: Recognition, Justice And Development”, która odbyła się w dniach 2-3 listopada 2023 r. w Barcelonie.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w 24 posiedzeniu Komisji ds. Równości Płci (GEC), które odbyło się 14-16 listopada 2023r. w Strasburgu.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w posiedzeniu Grupy Wysokiego Szczebla ds. Niedyskryminacji, Równości I Różnorodności, które odbyło się 23-24 listopada 2023 r. w Brukseli.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w posiedzenie Komitetu Stron Konwencji Sтамbulskiej, które odbyło się 5 grudnia 2023 r. w Strasburgu.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w 8. posiedzeniu plenarnym Komitetu Sterującego ds. Dyskryminacji, Różnorodności i Włączenia Społecznego (CDADI) Rady Europy w dniach 5-7 grudnia 2023 r. w Strasburgu
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w posiedzeniu Komitetu doradczego ds. równości szans kobiet i mężczyzn) odbywającego się w dniu 7 grudnia 2023 r. w Brukseli.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w posiedzeniu Zespołu ds. Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, które odbyło się 19 grudnia 2023 r.
- Udział przedstawiciela Pełnomocnika w Konferencji dotyczącej podsumowania polskich działań twinningowych i TAIEX w 2023 r. Spotkanie odbyło się 21 grudnia 2023 r.

5. WYBRANE ORZECZENIA SĄDÓW MIĘDZYNARODOWYCH I WYBRANE PUBLIKACJE

5.1. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, C-356/21 z dnia 12 stycznia 2023 r.

Sprawa dotyczyła obywatela Polski prowadzącego własną działalność gospodarczą, którego zatrudniała Telewizja Polska (TVP) – z reguły na podstawie umów o dzieło – jako redaktora i montażystę programów telewizyjnych. TSUE orzekł, odpowiadając na pytanie prejudycjalne polskiego sądu, że zerwanie współpracy z samozatrudnionym kontrahentem tylko z powodu jego orientacji seksualnej jest sprzeczne z prawem

wspólnotowym i prawo polskie także powinno traktować takie zachowanie jako nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

W wyroku Trybunał wskazał, że unijna dyrektywa 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy obejmuje wszystkie rodzaje działalności zawodowej. Działalność na własny rachunek jest chroniona, o ile ma rzeczywisty charakter i jest wykonywana w ramach stabilnego stosunku prawnego. Przyznanie, że swoboda zawierania umów pozwala na odmowę zawarcia umowy z daną osobą ze względu na orientację seksualną tej osoby, pozbawiłaby omawianej dyrektywy skuteczności.

5.2. Europejski Trybunał Praw Człowieka

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Bojar p. Polsce, skarga nr 11148/18, 11 maja 2023 r

Wyrok ten przypominał, że Europejski system ochrony praw człowieka znajduje zastosowanie również w przypadkach, gdy dochodzi do ograniczania praw jednostek pozbawionych wolności, wobec których przepisy prawa są bardziej restrykcyjne.

Zatem pomimo uznania przez trybunał, że w warunkach zakładów karnych wymagane jest niekiedy stosowanie zaostrożonych środków bezpieczeństwa, te tak dalece ingerujące w sferę intymną i prywatność oraz będące potencjalnym źródłem upokorzenia, jak przeszukania z obowiązkiem rozebrania się, wymagają szczególnie przekonującego uzasadnienia. Tego zaś w sprawie skargi Bojar vs Polska zabrakło.

Ponadto, jak zauważył Trybunał, sądy krajowe nie badały sprawy ze względu na brak formalnej decyzji dyrektora zakładu karnego, a fakt przeprowadzenia przeszukań nie mógł zostać potwierdzony ze względu na brak właściwego rejestru takich procedur. W związku z tym ETPC nie mógł zasadniczo ocenić, czy na poziomie krajowym został spełniony wymóg konieczności zastosowania tego rodzaju środków wobec skarżącego.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Przybyszewska i inni przeciwko Polsce skarga nr 11454/17, 12 grudnia 2023 r.

Trybunał wskazał w nim, że Polska ze względu na brak uregulowania statusu par jednopłciowych i ochrony ich praw naruszyła Europejską Konwencję Praw Człowieka.

Orzeczenie potwierdza obowiązek Polski do zapewnienia prawnych ram ochrony dla związków osób tej samej płci. Trybunał uznał, że Polska nie wywiązała się z obowiązku zapewnienia skarżącym ram prawnych zapewniających uznanie i ochronę ich związków jedno płciowych, co spowodowało niezdolność skarżących do uregulowania podstawowych aspektów ich życia. Chodziło m.in. o kwestie majątkowe, alimentacyjne, podatkowe czy spadkowe. Długotrwały i stabilny związek skarżących nie miał znaczenia dla organów administracyjnych i sądowych w Polsce. Trybunał orzekł, że ochrona praw par tej samej płci nie osłabia praw innych osób, a uznawanie i ochrona par jedno płciowych w stabilnych związkach nie szkodzi tradycyjnym rodzinom ani nie zagraża ich przyszłości – nie przeszkadza parom różno płciowym w zawieraniu małżeństw lub zakładaniu rodziny zgodnie z ich wyobrażeniem tego pojęcia. ETPC podkreślił, że państwa mają szeroki margines uznania w wyborze formy prawnej regulacji związków tej samej płci i konwencja nie wymaga, aby było to małżeństwo. Państwo ma jednak obowiązek zapewnić odpowiednią ochronę prawną parom tej samej płci, umożliwiającą skuteczną realizację praw konwencyjnych, zarówno w aspektach materialnych, jak i moralnych.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie M.L przeciwko Polsce, skarga nr 40119/21, 14 grudnia 2023 r.

Europejski Trybunał Praw Człowieka orzekł, że w sprawie doszło do naruszenia art. 8 Konwencji, tj. prawa do poszanowania życia prywatnego. Trybunał stwierdził, że zakazanie przerwania ciąży z powodu uszkodzenia płodu, gdy taki wniosek był podyktowany zdrowiem i dobrostanem psychicznym skarżącej, stanowiło ingerencję w jej prawo do poszanowania życia prywatnego. Ponadto Trybunał przyznał, że wyrok, który doprowadził do zmiany sytuacji skarżącej, został wydany przez organ, który nie jest zgodny z wymogami praworządności, a co za tym idzie, ingerencja w prawa skarżącej nie może być uznana za zgodną z prawem. Trybunał zaznaczył także, że skarżąca została pozbawiona odpowiednich zabezpieczeń przed arbitralnością, jako że wyrok Trybunału zaingerował w procedurę medyczną, do której M.L. została zakwalifikowana.

5.3. Wybrane publikacje

Amnesty International Polska - Raport roczny 2023

Stowarzyszenie Amnesty International jest organizacją ludzi dobrej woli, działającą z poszanowaniem Konstytucji RP, obowiązującego w Polsce porządku prawnego oraz powszechnie obowiązujących norm prawa międzynarodowego. Stowarzyszenie ściśle współpracuje z ruchem międzynarodowym Amnesty International. Stowarzyszenie

działa globalnie i jest skoncentrowane na najważniejszych wyzwaniach w obszarze ochrony praw człowieka.

Raport w skróconej formie prezentuje najważniejsze przedsięwzięcia organizacji: kampanie, rzecznictwo, edukacja i aktywizm oraz wydarzenia oraz działania finansowe.

Wybrane główne tematy powyższych działań to, m.in. dostęp do aborcji, prawa kobiet, prawa osób LGBTI, Szkolne Grupy Praw Człowieka oraz kurs online „Sprzeciwianie się przemocy i przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć”.

Raport dostępny pod linkiem: [raport roczny 2024 Amnesty Polska INTERNET](#)

Sprawozdanie z działalności Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka w roku 2023

Helsińska Fundacja Praw Człowieka jest niezależną polską organizacją pozarządową, której założenie w 1989 roku było poprzedzone siedmioletnią działalnością pracującego w podziemiu od 1982 roku Komitetu Helsińskiego w Polsce. Działania Fundacji skupiają się na obronie praw człowieka, demokracji i praworządności. Obszar działań to, m.in.: Polska i Unia Europejska.

W 2023 roku Fundacja monitorowała wykonywanie wyroków Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, współpracowała z Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej, podejmowała czynności na rzecz przeciwdziałania mowie nienawiści w Internecie, zorganizowała Międzynarodowy Festiwal Filmowy (Prawa Człowieka w filmie).

Raport dostępny pod linkiem: [sprawozdanie-merytoryczne-2023.pdf](#)

Raport Agencji Praw Podstawowych UE

Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) jest niezależną agencją odpowiadającą za promowanie praw człowieka, analizę sytuacji w tym obszarze i poprawę stanu ochrony. Corocznie FRA publikuje sprawozdanie na temat praw podstawowych w Unii.

Jak wskazano w sprawozdaniu za 2023 r., rok ten przyniósł zarówno postęp jak i regres pod względem ochrony praw podstawowych. Wskazano na główne wyzwania, wobec których staje Unia i państwa członkowskie.

Raport w pełnej wersji w j. angielskim dostępny pod linkiem: [fra-2024-eu-rights-agency_en.pdf](#)

Skrócona wersja w języku polskim: [Sprawozdanie na temat praw podstawowych 2024 – Opinie FRA](#)

ILGA Europe Rainbow Map and Index 2023

ILGA Europe to organizacja parasolowa, działająca w całej Europie i Azje Środkowej na rzecz bezpieczeństwa, równości i wolności osób LGBTI. Co roku, przy współpracy z ponad 700 organizacjami członkowskimi, ILGA Europe publikuje raport na temat sytuacji prawnej osób LGBTI w całej Europie, oparty na analizie legislacji i praktyki jej stosowania, dostarczonej przez organizacje krajowe.

Raport i mapa za 2023 r. dostępne w języku angielskim pod linkiem: [Rainbow Europe Map and Index 2023 | ILGA-Europe](#)